

# G1,G2,... i Storsalens Indremisjon

*Artikkel i boken: Tid for tro, utgitt på Genesis forlag, vinteren 2000.*

Av Reidar Hillesund

**Åtte hundre gudstjenestedeltakere hver søndag gjør Storsalen i Oslo til Norges største menighetsfellesskap.**

Hver søndag går to gudstjenester av stabelen i Storsalen, en klokka elleve, den andre klokka seks. Gudstjenestene er preget av lovsang, forbønn, liturgi, preken og nattverd, med rom for stillhet og plass for jublende glede. Storbyprest Olav Garcia de Presno er hovedprest for katedralmenigheten i Storsalen.

I 1990 startet Storsalen med gudstjenester på søndag formiddag. Tidligere hadde det vært holdt tradisjonelle formiddagsmøter med 50 –100 eldre mennesker. Denne ordningen hadde etterhvert overlevd seg selv, og møtene ble lagt ned et halvt år før gudstjenestene startet opp. Generalsekretær i Indremisjonen Anfin Skaaheim og den første storbypresten Paul Erik Wirgenes (ansatt 1988-1990) forhandlet fram en avtale med biskopen i Oslo, om en godkjenning til å starte en katedralmenighet med gudstjeneste og sakramentsforvaltning. En viktig begrunnelse var bosetningsmønsteret og stor mobilitet (1) blant Oslos befolkning, og da spesielt blant unge mennesker i Oslo.

Olav Garcia de Presno ble kalt fra menighets- og byarbeid i Tel-Aviv og ansatt som storbyprest i oktober 1990. Det første året lå gudstjenestebesøket på førti-femti eldre mennesker. Garcia de Presno ga gudstjenesten en ny og spesiell form, samtidig som elementene fra den vanlige gudstjenesteliturgien fullt ut ble beholdt. Formen og innholdet på gudstjenesten tiltalte unge og eldre mennesker. Etter ett år begynte folk å strømme til gudstjenestene. Ungdommens lørdagskveld i Storsalen var kjent som Norges største faste ungdomssamling. En del av ungdommene som opplevde seg for gamle til å gå på lørdagskvelden og stod uten noe reelt alternativ på søndagen, begynte å strømme til Storsalen på gudstjeneste søndag formiddag.

## **Gudstjenesten - et møtested med Gud**

Gudstjenestedeltakelsen på søndag formiddag i Storsalen økte. Forklaringene til veksten er mange og sammensatte, men la oss trekke fram noen faktorer som har spilt en rolle. Garcia de Presno valgte å satse på gudstjenesten som det bærende fellesskap. Det betydde fast gudstjeneste hver søndag. Som leder for Storsalen så han det som viktig at han ledet gudstjenesten så ofte som mulig. Det skapte identitet når det var et ansikt som gikk, igjen forteller han.

**Medarbeidere:** Garcia de Presno satset på å bygge opp en stor stab av frivillige medarbeidere som fikk muligheten til å gå inn i forskjellige tjenester i gudstjenestesammenheng og menighetsoppbygging. Medarbeidernes ulike nådegaver kom raskt i funksjon, noen til å administrere, noen til å tjenestegjøre og så videre. Denne delaktigheten blant kirkegjengere skapte et "vi"-forhold og et eierforhold til gudstjenesten. Det gave en opplevelse av at det ikke bare var presten alene som bar ansvaret for hvilken "terningkast" gudstjenesten skulle få.

Medarbeiderne i Storsalen ble ofte lært opp gjennom modellering av Storsalspresten: "La oss modellere alt vi gjør! Slik kan det være til nytte også for andre." (2) Denne bevisste modellering hadde sin bakgrunn i konseptet at det åndelige lederskapets primære oppgave er å utruste til tjeneste (3) Utfra Efeserbrevet 4,12 tegnes "en pastoralteologisk visjon". (4)

**Talen:** Talen hadde tradisjonelt blitt oppfattet som *det* bærende element i en gudstjeneste. I Storsalen hadde talen en sentral plass, men talen ble en del av en større helhet. Hvordan talen hadde vært var ikke alene avgjørende for hvordan man opplevde gudstjenesten. Et annet viktig moment var at det hele tiden ble jobbet med at talen skulle være relevant for dagens mennesker.

**Musikken:** Kirkemusikkmiljøet vokste og det musikalske elementet fikk en variert og bred plass. Mange fikk mulighet til å utfolde seg med sitt instrument eller sin sang. Spekteret av instrumenter som ble brukt spente fra strykeinstrumenter til elektriske synthesizere. Det ble dannet faste musikerteam med lovsangere som var med under gudstjenesten. Sangvalget varierte fra tradisjonelle salmer, stille Taizé-sanger, kraftfulle lovsanger og opprockede bedehussanger. Under musikken opplevde enkelte deltakere at Gud helbredet dem, da musikerne gikk rundt i forsamlingen og spilte.

**Forbønn:** Forbønnen fikk en naturlig plass. Det var tre til fire forbedere som ledet menighetens forbønn istedenfor at presten tok det alene. Gjennom menighetens forbønn ble det tatt med personlige forbønnsemner som ble samlet inn under kollekten. At det slik stadig ble synliggjort nød blant menighetens medlemmer, gjorde menighetens forbønn levende. I etterkant av hver gudstjeneste ble det lagt aktivt til rette for å få personlig forbønn av ett forbønnsteam.

**Liturgien:** Storsalspresten utviklet og laget en fast liturgisk kjøreplan som ble delt ut til alle de frivillige medarbeiderne før hver gudstjeneste, slik at hver enkelt visste hva de skulle gjøre og når de skulle gjøre det. Gjenkjennelsesmomentet i høymessegudstjenesten var viktig for tilhørerne. Spesielt når tilhørerne inviterte venner og bekjente med seg, kunne de være trygge på hva som ville skje i gudstjenesten. Liturgien var den samme uansett hvem som forrettet gudstjenesten.

**Nattverden:** Nattverden ble et viktig bærende element i gudstjenesten. Den var fast hver søndag. Den ble fra begynnelsen bare delt ut framme ved hovedalteret. Dette skapte et stort tidsproblem, for nattverdfeiringen tok etterhvert lang tid. Gudstjenesten varte opp mot to timer, og det ble i lengste laget for en del. Samtidig var det paradoksalt at antall deltakere

stadig økte. Nattverden ble etter hvert også delt ut ved to sidealtere nede i salen, og også på galleriet når det var behov.

**Vitnesbyrdene:** Ryktene begynte å spre seg om at mennesker opplevde å møte Gud under gudstjenesten. Gudstjenesten ble en ukentlig samling kirkegjengerne ikke ville gå glipp av.

**Det sosiale:** Den sosiale faktoren spilte en viktig rolle. Kirkekaffen i foajeen ble et treffsted for deltakerne hvor fellesmiddager, stevnemøter og kunne avtales.

### **Tjenestegruppene vokste fram**

Ved Indremisjonens bibelskole i Staffeldtsgate skjedde det en sterk oppblomstring av evangeliseringsarbeid på Karl Johan. I forlengelsen av dette vokste det fram nye tjenestegrupper i Storsalen som Fiskerlaget (5), Egerlauget (6), Fængselsteamet og Bollekompaniet (7), Kollektivet i Geitmyrsveien (8), dramateam osv. I dag er det rundt seksti slike ulike tjenesteteam, både utadrettede team og tjenesteteam for gudstjenestene.

### **Vekst føder nye tiltak**

Hva slag type vekst var det som forgikk i Storsalen? Innenfor kirkeveksttenkingen snakkes det ofte om omvendelses-, overførings- eller oppdragelsesvekst (10). Storsalen fanget i hovedsak opp mennesker som av ulike grunner ikke ble fanget opp av det kirkelige tilbud, og som ikke hadde prioritert å gå på gudstjeneste andre steder. Den vekket til live et sovende gudstjenestepotensiale blant Oslos unge og tilflyttede befolkning. Vi kan kalle det en "oppvekkingsvekst". Storsalen mobiliserte folk som ellers ikke ville vært mobilisert, gjerne tilflyttere. I liten grad skjedde det en overføringsvekst ved at aktive deltakere fra andre menigheter begynte i Storsalen, noen få unntak forekom. Statistikken for Oslo Bispedømme fra -90 til -98 viser at gudstjenestebesøket og nattverdallet i bispedømmet ikke gikk tilbake, men stadig vokste i den tiden Storsalen vokste fram. Omvendelseveksten var liten, selv om det likevel skjedde at mennesker valgte å ta i mot Jesus Kristus som sin Herre og frelser under gudstjenestene.

Antall deltakere vokste, og det ble fullt på formiddagsgudstjenesten. Hva gjorde en? Kirkevekstforskningen peker på at når det er rundt 83% fullt i lokalet så slutter menigheten å vokse (10). Da skjedde det som alle trodde var umulig; to lekmenn, Ole Kristian Lauvland og Pål Tvedt fikk av storbypresten ansvar for å planlegge og arbeide fram en ny gudstjeneste. De gikk "svangre" i ni måneder med konseptet før gudstjeneste nummer to var en realitet i september 1997. Garcia de Presno forteller i en rapport " På grunn av vekst og tilstrømning hadde vi ingen annen utvei enn å begynne med en gudstjeneste til. De unge lederne i Storsalen oppfordret sterk til dette"(11). Ettermiddagsgudstjenesten fikk navnet G2, som igjen gav navn til formiddagsgudstjenesten G1. I 1994 var det rundt 450 medlemmer i kategorialmenigheten, mens i 1999 nærmet det seg 1000 medlemmer. Det var gjennomsnittlig 330 nattverdsgjester på G1 i 1996 og dette økte til rundt 700 i 1999 på G1 og G2 til sammen. Fra nov. 96 til nov. 98 vokste antall nattverdsgjester samlet med 125% på de to gudstjenestene. Dette utgjorde en fjerdedel av alle nattverdsgjestene i Oslo bispedømme.

## **Problemene dukker opp i vekstfasene**

Folk forsvant fra Storsalen med forskjellige begrunnelser i denne vekstperioden. Noen opplevde at de savnet en samlende visjon og strategi, andre begrunnet det med at Storsalen var for stor og upersonlig, andre opplevde at de ikke fikk brukt sine gaver. De forsvant til andre menigheter, ikke på grunn av teologi, men fordi de ikke fikk muligheter til å utvikle sine ledergaver. Det var også mange som opplevde at de gavene de brukte tidligere i hjemmemiljøet, var det ikke lenger bruk for. Dette førte til en passvisering av medlemmer. Det var også en viss lekkasje av folk til andre menigheter. Først til Oslo Kristne Senter, først på 90-tallet, og noen år senere til Oslo Vineyard og Frikirken. En del ledere forlot Storsalen i denne perioden. "De sto og trippet i utkanten av menigheten, de ønsket å gjøre en tjeneste, men vi klarte ikke å sette dem til noe arbeid. Jeg hadde heller ikke klart å bygge opp noen god oppfølgingsstruktur for våre ledere", sier Olav Garcia de Presno om denne vekstperioden (12). "Vi så det, og vi prøvde og feilet mange ganger – faktisk har vi prøvd flere strategier som *ikke* virket enn de som virket", sier han.

Det var også en diskusjon om hvordan Storsalen skulle forstå seg selv. Var Storsalen en indremisjonsforening, eller var den en forsamling, eller var den en menighet? Problemet var at søndagsforsamlingen vokste større enn hovedforeningen. Hva skulle være hovedforening, hvem skulle bestemme osv. Formelt ble Storsalen Indremisjon stiftet som egen byforening 21. november 1993. Om lag 100 nye medlemmer var med å grunnlegge denne nye forsamlingen.

## **En ny struktur vokser fram**

En struktur er som et skelett. Det må være fleksibelt og foranderlig nok til å tåle stadig vekst. I Storsalen var det en tradisjonell foreningsstruktur som kun la til rette for en relativt liten vekst, pekte Garcia de Presno på i en evalueringsrapport. Videre ble det sagt i rapporten: "Den (strukturen) la ikke til rette for virkelig vekst, for vi kunne bare vokse til 2-300 aktive medlemmer, og der stagnerte veksten. En slik struktur er dessverre vanlig i de aller fleste menigheter, og det er påvist at strukturen dessverre ofte begrenser vekstkapasiteten vesentlig" (13).

I 1996 fikk så Storsalen en ny struktur. Styrestrukturen var ikke lenger nok, den virket begrensende på veksten, sier Olav Garcia de Presno. Dette fordi man aldri fikk bygget opp et åndelig lederskap ut fra nådegaver og utrustning, så lenge tjenestene bare gikk på omgang hvert år. En ny struktur ble laget av Reidar Hillesund etter et studie av kirker i vekst i Østen, Oceania og i USA. Det beste ble tatt fra ulike kirker, som alle hadde det til felles at de var i vekst, og sydd sammen til en oppfølgingsstruktur for Storsalen. Hele virksomheten ble delt inn i sju tjenestesektorer, og disse syv tjenestesektorene er nå blitt omsydd til seks sektorer. De seks sektorene er: Evangelisering, misjon og diakoni – Bønn – Opplæring og veiledning – Kreative uttrykk, musikk, drama og dans – Husfellesskap – Administrasjon. Sektorene uttrykker satsningsområdene i Storsalen.

Et mål for Storsalen var at den skulle vokse seg "både større og mindre samtidig". Det betyr: Samtidig med at storfellesskapene stadig vokste, måtte det også vokse i antall småfellesskap, ellers ville det mislykkes. Oppfølgingsstrukturen (14), som var en nettverksstruktur, la nettopp til rette for å bygge opp og bygge ut menigheten samtidig. Nettverksstrukturen gav mulighet for at fellesskapet kunne vokse i antall uten at det gikk ut over den enkeltes opplevelse av nærhet. Storsalens nettverksstruktur var en flat struktur, med

kommunikasjon av informasjon begge veier. Nettverksstrukturen knyttet sammen småfelleskapene i Storsalen som cellene i kroppen. Småfelleskapene var selvstendige enheter, samtidig som de var knyttet sammen i et nettverk. Det såkalte "Jetro-prinsippet"<sup>(15)</sup> i 2. Mos 18,14ff. lå til grunn for organiseringen av småfelleskap. En nettverksstruktur etter Jetro-modellen gav et redskap for reproduksjon og utrustning av nye ledere. Modellen høynet kvaliteten på den omsorg man evnet å gi det enkelte menneske i menigheten. Ingen blir lagt merke til av alle, men i et nettverk blir alle lagt merke til av noen. Hensikten med strukturen var å ta vare på ledere og medarbeidere.

Strukturens fordel er at den passer både i små, enkle forsamlinger og i store menigheter, peker Garcia de Presno på i rapporten. Oppfølgingsstrukturen hadde fremdeles styret på toppen, men den nye strukturen innbefattet oppfølging og tjenesteutrustning i mye sterkere grad enn før. Lederne, selv for den minste gruppe, skulle læres opp og bli veiledet i sin tjeneste, og ingen leder skulle slutte uten å takkes med en enkel rose av nærmeste mellomleder. Det var viktig at ingen sluttet i frustrasjon og med følelsen av ikke å ha blitt sett.

Storsalens struktur er et verktøy som skal ivareta omsorg, oppfølging og opplæring av Storsalens medlemmer. Storsalen ble fellesskapsmessig delt inn i tre størrelser (16): storfelleskapet (17), mellomfelleskap (18) og småfelleskap (19). Disse dekker ulike fellesskapsbehov. Storsalen ser viktigheten av at alle er med i et lite fellesskap i tillegg til storfelleskapet. Ved lanseringen av den nye strukturen ble det laget noen slagord. "Vi håper at Storsalen skal være et fellesskap hvor du opplever personlig omsorg, tilhørighet og nært fellesskap. Vi tror ikke at gudstjenestene eller ungdommens lørdagskveld alene kan ivareta dette. Vi mener at det er viktig å være med både i storfelleskapet og i ett av de mange småfelleskapene. I disse fellesskapene kan vi sammen ivareta både det sosiale og det åndelige livet"<sup>(20)</sup>.

En ny målsetting, visjon, struktur og strategi vokste fram, kanskje som et resultat av de problemene som oppsto rundt lekkasjen til andre menigheter. Det måtte utvikles en struktur som fulgte opp medarbeidere og medlemmer. Det måtte også skapes arenaer for å utvikle lederskap og nådegaver. Dette skjedde blant annet i småfelleskapene.

Kirker som opplever vekst har ofte en klar visjon. Visjonen er gjort til allemannseie. Det virker som en klar visjon skaper motivasjon, i forhold til kirkeveksttenking (21). Derfor var det viktig for Storsalen å meisle ut en visjon som var lett gjenkjennelig. Storsalens visjon er: Å være et fellesskap i byen hvor du får vokse i liv og tjeneste, utrustes til å dele av Guds rike til byens mennesker, slik at nye blir vunnet for Kristus og blir hans etterfølgere. Visjonen i stikkord (slik at alle kan huske den): "Vinne, vokse, virke for Jesus."

Storsalens oppdrag og visjon var begrunnet ut fra den bibelske basis i Misjonsbefalingen, det dobbelte kjærlighetsbud og ut fra utfordringer fra samfunnet. Det ble laget et grundig strategi- dokument som ble delt inn etter virksomhetsområdene utfra sektorinndelingen. Visjonen forteller hva Storsalen ønsker å være. Strategien er utviklet fra mål og planer for å fylle visjonen, hvordan man har tenkt å nå det målet. Strukturen er et organisk verktøy for gjennomføring av strategien.

## **100 småfellesskap krever oppfølging**

Da strukturen ble innført, var det tre registrerte bibelgrupper. Omstrukturering og bevisstgjøring av småfellesskapets betydning førte til en stor vekst. I løpet av et par år var det dannet 30 nye husfellesskap, i dag er det passert 40 husfellesskap. Hver femte husfellesskapsleder blir fulgt opp av en mellomleder. Mellomlederne blir fulgt opp av sektorlederen for husfellesskap. Den samme oppfølging skjer i forhold til de ulike tjenestetimene. Det er i dag rundt 60 ulike tjenestetimene i Storsalen. Visjonen for småfellesskapsarbeidet er å sette kirkens folk i stand til tjeneste. Det skjer ved å lage et fellesskap som fremmer personlig kristen utvikling, gir oppfølging av nye kristne og skaper et miljø for utvikling og bruk av ulike gaver og tjenester (22). "Lær deg en ferdighet, f.eks. husfellesskapsledelse, mens du er her i Storsalen. Ta så den med deg når du drar videre til andre steder," sier storbypresten ofte i sin undervisning.

Lederskapet i Storsalen er både utvalgt og valgt. Styrene er valgt og har et overordnet ansvar både ideologisk og forretningsmessig. Styrene velges av årsmøtet. Ansatte har ansvar for det daglige arbeidet og ansettes av styret. De ansatte har oppfølgingsansvar overfor sektorledere, mellomledere og småfellesskapsledere. Sektor-, mellom- og småfellesskapsledere velges ut fra nådegaver, utrustning og tjeneste. De har primært et åndelig oppfølgingsansvar.

## **En ny opplæringsmodell i Storsalen**

Storsalen utviklet et medlemskurs (introduksjonskurs) for nye medlemmer for å formidle Storsalen visjon, mål og forventninger til deltakerne. Det har ikke vært tradisjon innen den norske kirke å snakke om forventninger til gudstjenestedeltakerne. I Storsalen har dette vist seg å fungere. Forventninger har skapt motivasjon og engasjement.

Gjennom den nye opplæringsmodellen i Storsalen, får medlemmene mulighet til å ta fire grunnkurs: "Fellesskap og medlemskap", "Vekst og modning", "Utrustning og tjeneste" og "Vitne for livet". Opplæringsmodellen (23) også kalt diamanten, er lett å anvende på menigheter uansett størrelse, og viser hva Storsalen tilbyr sine medlemmer. Hensikten er å gi medlemmene en utrustning av erfaring og gaver som de kan bruke der de senere bosetter seg.

## **Lekfolk forretter Oslo største gudstjenestesamling**

G2 var en realitet høsten 1997 og den vokste raskt til å bli Oslos største ukentlige nattverdforsamling. Det var historisk da biskop Aarflot gav formell fullmakt til Ole Kristian Lauvland og Pål Tvedt til å forrette gudstjenester med nattverd. Fullmaktene var begrenset til ettermiddagsgudstjenesten og gjaldt foreløpig ut 1998, men ble etter dette fornyet.

Det var problematisk at det her ikke var ordinerte prester som forrettet gudstjenesten, men bare lekfolk, under tilsyn av storbypresten. Biskopen i Oslo gledet seg over den store veksten, ifølge rapporten. Normalt ville ikke biskopen ha gitt tillatelse til uordinerte til å forrette nattverd slik, men han kunne ikke tenke seg å legge hindringer i veien for et arbeid i en slik vekst. G2 vokste alledeire etter to måneder fram til å bli Norges største gudstjenesteforsamling. En gudstjeneste forrettet av lekfolk, uten formell kirkelig opplæring.

Dette var historisk interessant og kastet noen viktige momenter inn i debatten om lekfolks deltakelse i gudstjenesten.

### **Oppvekkingsvekst blant medarbeidere og deltakere på G2**

Da G2 startet opp, rekrutterte de medarbeidere som ikke var i aktiv tjeneste fra før, med unntak av en eller to. Det ble dannet ulike tjenesteteam som jobbet i gudstjenesten. Medarbeidersamlingene var viktige samlinger til inspirasjon og fellesskap. Det var viktig å ivareta den enkelte medarbeider og oppmuntre de frivillige medarbeiderne som tok av sin fritid til å glede seg i tjenesten. "Lekprestene" på G2 gikk i "lære" hos Storsalspresten, og tok med seg erfaringer fra G1 samtidig som de også var nytenkende på mange områder. Ett av de viktige prinsippene var at lekfolket skulle i tjeneste. Det var det allmenne prestemøte som lå til grunn. Med det allmenne prestedømmet menes at den kirkelige tjeneste ikke er forbeholdt presten, men at alle troende selv har et åndelig og selvstendig ansvar for Guds ansikt til å utøve de ulike tjenestene (24). Det var viktig at et mangfold av nådegaver vokste fram, eller at folk fikk gjøre det de var flinke til og likte. Alle skulle ikke gjøre alt, det var en tjeneste til alle. Det skjedde en vekst fra 30-40 medarbeidere ved oppstart til over hundre medarbeidere i dag. Ved at så mange medarbeider fikk mulighet til tjeneste, ble det skapt viktige arenaer for utvikling tjeneste og personlighet.

G2s målgruppe var todelt. Den ene gruppe ble definert som "hjemløse kristne"(25) og den andre som "kirkefremmede". Formen og innholdet på G2 skulle være av en slik karakter at det var lett å ta med seg sine søkende venner. Den målgruppen G2 klarte å nå beste var de "hjemløse" og bare i noe mindre grad de "kirkefremmede". Med andre ord skjedde det en "oppvekkingsvekst".

Eierforholdet ble bevisstgjort. Det var *min* gudstjeneste og *min* menighet, det var ikke prestens eller organisasjonens alene. Kontinuiteten var viktig, og dermed ble det ukentlige gudstjenester. Liturgien tok utgangspunkt i en tradisjonell høymesseliturgi, med noen få endringer. Elementene var: preludium, nådehilsen, syndsbejennesle, lovsang, tekstlesning, trosbejennesle, kunngjøringer m/"Gud i hverdagen"(26) er et kort personlig vitnesbyrd fra en gudstjenestedeltaker., salme, preken, solosang, bønn for kollekten, menighetens takkoffer, forbønn, nattverd, velsignelse, postludium.

Det ble arbeidet kontinuerlig med forkynnelsen, som ofte ble knyttet opp til drama og dans. Det var viktig at forkynnelsen inneholdt et klar Jesus-presentasjon, med tanke på søkende mennesker. Man valgte å satse på en fast stab av unge forkynnere, uten så mange gjestetalere. Talen ble forhåndsevaluert en halv uke i forkant av gudstjenesten, av et forkynnerteam.

I forhold til kollekten innførte G2 et spennende prinsipp. Ikke bare utfordret de menigheten til å gi tiende av sin inntekt til menighetsarbeidet. De ønsket også at tiende av det som kom inn i kollekt til menigheten skulle gis videre. De satte i gnag en prøveordning med å gi til et misjonsprosjekt. G2 inngikk et samarbeid med misjonsforeningen La Mitad. La Mitad samler inn penger til Misjonsalliansens arbeid i Ecuador.

### **G3 i sikte**

Det påpekes i storbyprestens evalueringsrapport fra 1989-1998 at trenden blant unge mennesker går i retning av at de blir i Oslo etter endt utdanning. Det skjer en familie

etablering i tilknytning til Storsalen. Utviklingen for mange unge går i en klar retning av at man ønsker å ha Storsalen som sin menighet, innen Den norske kirkes ramme. Mobiliteten i byen er stor, og det er ikke alltid naturlig å knytte seg til den lokale kirke i byen. Mange unge leier eller kjøper små leiligheter og forventer en snarlig flytting. Det er også blitt lagt til rette for dåp i gudstjenesten i Storsalen. Johannes Minge skapte historie da han som første barn ble døpt søndag 11. oktober 1998.

"Helli.da" er navnet på Storsalens tenåringsarbeid som startet høsten 1999. På samlingene hver søndag kl.1500 ble det lagt opp til ulike aktiviteter, det var en type forprogram for G2 gudstjenesten. Arbeidet blant barn har vært vanskelig, årsaken kan være tidspunktet på G2 og få barnefamilier i sentrum.

Veksten i Storsalen på G1 og G2 presser fram et behov for en gudstjeneste nr. 3. En G3 vil få en egen karakter og sitt eget preg, en "seinkveld"-gudstjeneste. Det vil gi en arena for nye medarbeidere og ledere i Storsalen.

### **Utfordringer fra Storsalen**

Storsalens gudstjenester utfordrer Den norske kirke, til å gjøre tale, liturgi og musikkstil relevant for dagens mennesker. Med erfaringer fra Storsalen spør vi: Trenger Den norske kirke flere typer gudstjenestefellesskap, uavhengig av sognekirkemodellen? En annen utfordring er om presteutdannelsen i dag er for teoretisk i forhold til det å være prest for en forsamling, for lite jobbrelatert. Det er stilt spørsmål om dagens prester læres opp til å drive teologisk forskning (27) framfor å modellere liv til gudstjenestedeltakere. Et av menneskets viktige behov er å bli sett, noe som utfordrer kirken og organisasjonene til å bevisstgjøre seg sine oppfølgingsstrukturer for deltakere og medarbeidere.

### **Fotnoter**

- 1 I Oslo flytter 20% innen byen hvert år. I tillegg flytter 10-15% ut og inn av byen hvert år. Altså er over 1/3 av befolkningen på flyttefot hvert år.
- 2 Et motto til Storsalspresten.
- 3 Reidar Hillesund: Åndelig lederskap og religiøs erfaring, hovedoppgave MF 1995, s. 77..
- 4 Olav Skjevesland: Levende kirke, Luther Forlag 1984, s. 18. om å lære opp nye til tjeneste.
- 5 Drev gateevangelisering på Karl Johan på onsdag og torsdagskvelder, er nå lagt ned.
- 6 Drev gateevangelisering på Karl Johan på lørdager, nå på onsdager og torsdager.
- 7 Driver med kakao og matutdeling på strøket til de prostituerte to kvelder i uken.
- 8 Geitmyrsveiens kollektiv ble født fram av en vennegjeng fra Lørenskog.
- 9 Sten Sørensen og Ommund Rolfsen: Kirkevekst på norsk, Logos Forlag 1992, s. 16.
- 10 Jan Inge Jensen: Kirkevekst, Rex Forlag 1995 s155
- 11 Evalueringsrapport av Storsalspresten etter 10 år med gudstjeneste i Storsalen, side 5.
- 12 Jfr. Evalueringsrapport, side 3..
- 13 Jfr. Evalueringsrapport, side 6.
- 14 Reidar Hillesund: Vekst i fellesskap. Et studiehefte om småfellesskap og oppbyggingen av strukturen og fellesskapene i Storsalen. Utgitt IMI- brevskole, Bibelskolen i Staffeldtsgt., 1998.
- 15 Robert E. Logan: Beyond Church Growth, Baker Book House 1989, s 133.
- 16 Jfr. Reidar Hillesund: Vekst i fellesskap, s 39. Nivåinndeling etter klassisk kirkevekst tenkning.
- 17 Gudstjenestene og ungdommens lørdagskveld.
- 18 Indremisjonsforeningen, kor, undervisningskurs.
- 19 Småfellesskap kan deles i to kategorier; tjenestegrupper og husfellesskap.



- 20 Jfr. Reidar Hillesund: Vekst i fellesskap, s 30
- 21 Jfr. Reidar Hillesund: Vekst i fellesskap, s 46
- 22 Jfr. Reidar Hillesund: Vekst i fellesskap, s. 47.
- 23 Opplæringsmodellen er laget etter et oppsett av Rick Warren som er leder for Saddleback Valley Community Church, California.
- 24 Jfr Reidar Hillesund: Vekst i fellesskap, s. 25.
- 25 Kristne uten fast tilhørighet i noe menighetsfellesskap.
- 26 "Gud i hverdagen"
- 27 Jfr. Evalueringsrapporten og Magnus Malm: I lammets tegn,. Luther Forlag 1996.